



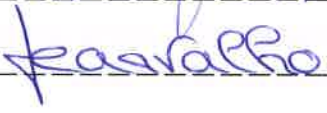


ATA DE REUNIÃO

OBJETIVOS

Ata nº 1 – Ata de critérios

Fixação de parâmetros de avaliação, da grelha classificativa e do sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no âmbito do Procedimento Concursal para Recrutamento por Mobilidade Interna para um Encarregado Operacional(Escolas)

| PESSOAS CONVOCADAS | RUBRICAS |
|---|---|
| Ana Maria de Fátima Carriço Basaloco |  |
| João António Cruz Barbas |  |
| Jacinta Isabel Coutinho Pedras Carvalho |  |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

LOCAL: Edifício da Câmara Municipal de Estremoz

DATA: 17.05.2022

HORA: 10:30 horas

Basaloco



TEMAS ABORDADOS / DECISÕES

Aos dezassete dias do mês de maio de dois mil e vinte e dois, pelas dez horas e trinta minutos nas instalações da Câmara Municipal de Estremoz, no Rossio Marquês de Pombal, reuniu o Júri designado por despacho n.º 133/2022 do Senhor Presidente da Câmara, datado de 16 de maio de 2022 para a fixação de parâmetros de avaliação, e elaboração da grelha classificativa e do sistema de valoração final de cada método de seleção tendo em vista recrutar por mobilidade na categoria e carreira um Encarregado Operacional (Escolas):

Presidente: Ana Maria de Fátima Carriço Basaloco, Técnica Superior, do mapa de pessoal do Município de Estremoz.

1.º Vogal efetivo: João António Cruz Barbas, Assistente Técnico, do mapa de pessoal do Município de Estremoz;

2.ª Vogal efetiva: Jacinta Isabel Coutinho Pedras Carvalho, Assistente Técnica, do mapa de pessoal do Município de Estremoz;

A reunião teve como objetivo a fixação dos parâmetros de avaliação a aplicar às candidaturas que venham a ser admitidas e a sua ponderação, bem como a elaboração da grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no procedimento.

Conforme previsto no despacho de abertura do procedimento a seleção dos candidatos será efetuada com base em dois métodos de seleção: Análise Curricular e Entrevista Profissional de Seleção, sendo que apenas os candidatos com pontuação igual ou superior a 9,5 valores na Avaliação Curricular serão admitidos para a realização da Entrevista.

O júri passou, assim, à fixação dos parâmetros de avaliação e demais requisitos, tendo definido os seguintes critérios e respetivas regras de aplicação para os dois métodos de seleção:

1 - AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

1.1 A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações académicas, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

1.2 A classificação a atribuir a este método de seleção resulta da ponderação dos parâmetros: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD), por aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (1 \times HA + 1 \times FP + 1,5 \times EP + 0,5 \times AD) / 4$$

1.3 A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às milésimas.

1.4 Habilitações Académicas (HA) :

Onde se pondera a titularidade da habilitação, nomeadamente escolaridade obrigatória (dependendo da idade do candidato*), sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e/ou experiência profissional.

* A escolaridade obrigatória depende da idade dos candidatos, da seguinte forma:

4 anos de escolaridade, para nascidos até 31/12/1966;

6 anos de escolaridade, para nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980;



9 anos de escolaridade, para nascidos entre 01/01/1981 e 31/12/1994;
12 anos de escolaridade, para nascidos após 31/12/1994.

A avaliação da HA corresponderá à seguinte graduação:

- Nível habilitacional exigido, escolaridade obrigatória, para a integração na carreira do posto de trabalho a concurso – 12 valores;
- Nível habilitacional imediatamente superior, em um grau, ao exigido para a integração na carreira do posto de trabalho a concurso – 15 valores;
- Nível habilitacional imediatamente superior, em dois graus, ao exigido para a integração na carreira do posto de trabalho a concurso – 20 valores;

1.5 Formação Profissional (FP)

1.5.1 Para o cálculo da pontuação a atribuir a este fator, numa escala de 0 a 20 valores, serão apenas consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional devidamente comprovadas e que se relacionem com a caracterização do posto de trabalho identificado no aviso do procedimento, e em conformidade com os normativos legais atualmente em vigor.

| Nº horas | Pontuação |
|--|------------|
| Sem formação | 0 valores |
| Participação em ações de formação com duração inferior a 60 horas | 10 valores |
| Participação em ações de formação com duração total entre 60 e 120 horas | 15 valores |
| Participação em ações formação com duração superior a 120 horas de total | 20 valores |

15.2 Quando a menção da duração da ação for feita em dias, considerar-se-ão 6 horas/dia

1.6 Experiência Profissional (EP):

1.6.1 Será exigido um mínimo de três anos de experiência na área, e a determinação da experiência profissional será feita tendo em conta o número de anos de exercício de funções relevantes para o posto de trabalho, considerando-se relevantes as que são relacionadas com a caracterização do posto de trabalho identificado no aviso de abertura do procedimento. A avaliação deste item será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte tabela de valoração:

| Nº de anos de experiência | Pontuação |
|--|-----------|
| Exercício de funções relevantes na carreira/categoria até 5 anos | 14valores |

| | |
|---|------------|
| Exercício de funções relevantes superior a 5 até 10 anos | 16 valores |
| Exercício de funções relevantes superior a 10 e até 15 anos | 18 valores |
| Exercício de funções relevantes superior a 15 anos | 20 valores |

1.7 Avaliação do Desempenho (AD):

1.7.1 Na avaliação deste item será considerada a média aritmética da avaliação de desempenho dos últimos dois ciclos avaliativos concluídos, tendo o Júri deliberado que a sua pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte tabela de valoração:

| Média da Avaliação | Pontuação |
|--|------------|
| Média da avaliação igual ou inferior a 1,999 | 5 valores |
| Média da avaliação entre 2 e 3,999 | 15 valores |
| Média da avaliação igual ou superior a 4 | 20 valores |

1.7.2 No caso de se verificar que o candidato não dispõe de avaliação de desempenho por razões que não lhe são imputáveis, para um ou para os dois ciclos avaliativos a considerar na avaliação deste fator, será atribuído o valor positivo de 3, correspondente a "desempenho adequado" por cada ciclo avaliativo.

2. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS):

2.1 A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador e entrevistado.

2.2 A classificação a atribuir a este parâmetro de seleção resulta da ponderação dos parâmetros: Capacidade de Comunicação (A), Conhecimentos Especializados e Experiência Profissional (B), Análise da Informação e Sentido Crítico (C), Relacionamento Interpessoal (D) e Motivação e Sentido de Responsabilidade (E), por aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (A+B+C+D+E) / 5$$

2.3 A pontuação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às milésimas.

2.4 Para a avaliação dos parâmetros acima definidos, o Júri deliberou considerar os seguintes aspetos:



Handwritten signature

2.4.1 Capacidade de Comunicação (A) - capacidade para se expressar com fluência, clareza e precisão, adaptando a linguagem aos seus interlocutores, demonstrando assertividade na exposição das suas ideias, respeito e consideração pelas opiniões alheias, ouvindo-as e valorizando-as.

2.4.2 Conhecimentos Especializados e Experiência Profissional (B) - Evidência de conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e capacidade para os aplicar na resolução de questões profissionais complexas, bem como preocupação em alargar os seus conhecimentos e experiência e em melhorar a qualidade do trabalho realizado, nomeadamente através da utilização de novas tecnologias.

2.4.3- Análise da Informação e Sentido Crítico (C) - Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados associados a um problema e relacioná-los de forma lógica, fundamentada e com sentido crítico, de forma a identificar diversas alternativas de resposta e a propor soluções em tempo útil.

2.4.4 - Relacionamento interpessoal (D) - Capacidade de se integrar e interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos socioprofissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento; resolução de potenciais conflitos com correção, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.

2.4.5 - Motivação e sentido de responsabilidade (E) - Capacidade para reconhecer o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos, para responder com prontidão e disponibilidade às exigências e aos desafios do posto de trabalho, de forma ativa e dinâmica.

2.5 - Cada parâmetro será valorado de acordo com a seguinte tabela de pontuação:

| Desempenho | Pontuação |
|--------------|------------|
| Insuficiente | 4 valores |
| Reduzido | 8 valores |
| Suficiente | 12 valores |
| Bom | 16 valores |
| Elevado | 20 valores |

3. CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF):

A classificação final será apurada da seguinte forma:

$$CF = 60\% AC + 40\% EPS$$



ATA DE REUNIÃO

Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação das formulas de valoração final referentes aos critérios gerais e específicos, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

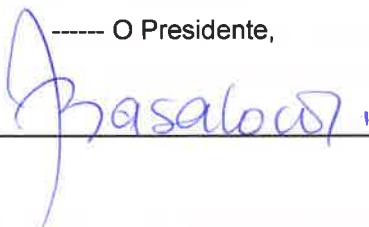
A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale a desistência do concurso.

O júri deliberou ainda, criar os modelos correspondentes ao apuramento de classificação final (modelo I), ficha de avaliação curricular (modelo II) e à entrevista profissional de seleção (modelo III), apensos à presente ata e que farão parte integrante dela.

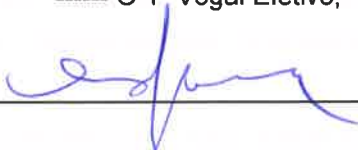
Não havendo mais assuntos a tratar, foi encerrada a reunião, pelo presidente do júri, tendo da mesma sido lavrada esta ata que, depois de lida e aprovada por todos os membros do júri acima identificados, vai ser assinada e rubricada pelos mesmos. -----

----- **O Júri** -----

----- O Presidente,



----- O 1º Vogal Efetivo,



----- O 2º Vogal Efetivo,





ANEXOS

Modelo I

Ficha de Apuramento da Classificação Final

Procedimento Concursal: _____

Nome do candidato: _____

- Avaliação Curricular (AC) -----

- Entrevista Profissional de Seleção (EPS) -----

Classificação final obtida pelo candidato

CF = $0,60AC + 0,40EPS$ -----

----- O Presidente,

----- O 1º Vogal Efetivo,

----- O 2º Vogal efetivo,



Modelo II
Ficha de Avaliação Curricular

Nome do candidato: _____

| | |
|---|-----------------------------|
| 1. Habilitações Literárias (HL) | |
| Habilitações Literárias (HL): _____ | Classificação _____ valores |
| 2. Formação Profissional (FP) | |
| Formação Profissional (FP) _____ | Classificação _____ valores |
| 3. Experiência Profissional (EP) | |
| Experiência Profissional (EP) _____ | Classificação _____ valores |
| 4. Avaliação de Desempenho (AD) | |
| Avaliação de Desempenho (AD) _____ | Classificação _____ valores |
| Classificação Total | |
| <u>HL + FP + 1,5*EP + 0,5*AD</u> | |
| 4 | |
| AC= _____ = _____ valores | |

----- O Presidente, *Barcelos*

----- O 1º Vogal Efetivo, *Paulo*

----- O 2º Vogal efetivo, *Paulinho*



Modelo III
Ficha de Entrevista Profissional de Seleção

Nome:
Data:

| | 4 | 8 | 12 | 16 | 20 |
|--|---|---|----|----|----|
| Capacidade de comunicação | | | | | |
| Conhecimentos Especializados e Experiência Profissional | | | | | |
| Análise da Informação e Sentido Crítico | | | | | |
| Relacionamento Interpessoal | | | | | |
| Motivações e Sentido de Responsabilidade | | | | | |

EPS= (A+B+C+D+E) /5 -----

----- O Presidente, *Baralho*
----- O 1º Vogal Efetivo, *António*
----- O 2º Vogal efetivo, *Padrao*

